



Das Ziel eines Unternehmens  
ist es, Kunden zu gewinnen.  
**Peter Drucker, 1973**

## KOMMUNIKATION UND INNOVATION

*Führung für den Erfolg der kreativen Ökonomie*

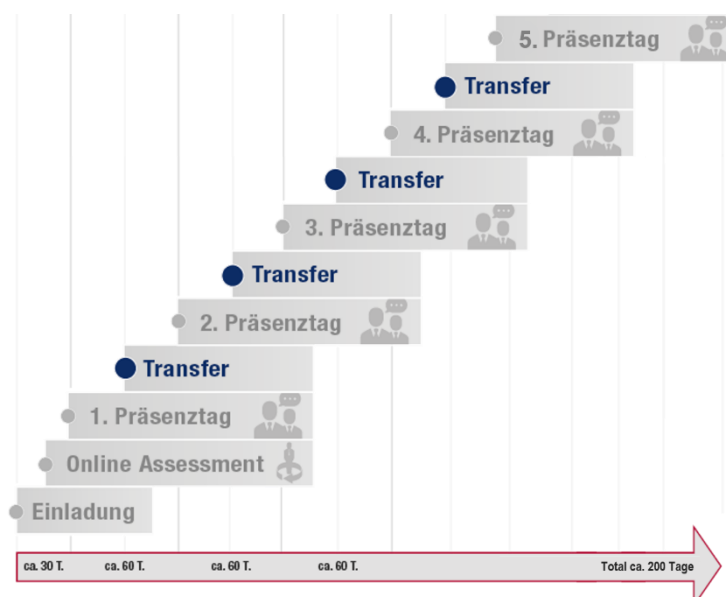
Diese Ausbildung basiert auf der Didaktik einer Journey: Präsenztage, Blended und Experiential Learning.

Sie optimieren und verbessern Ihre Führung in den folgenden Führungskompetenzen: *Pro-aktives Mind-set und Empowerment; Agilität – agiles Unternehmen, agiles Führen, Kommunikation und Transparenz; und Konnektivität und Selbstentwicklung*

**Dauer:** ca. 200 Tage, davon 5 Impulstage mit 4 Praxistransferphasen

### Methodik und Ablauf der Journey:

- Zu Beginn der Journey erfolgt ein Assessment, um die persönliche IST-Situation und den Lernfokus für das Training einzuschätzen
- Erstellung des Persönlichen Entwicklungsplans (PEP) nach jedem Impulstag
- Kontinuierlicher Kontakt zum BPAcademy Mentor während der gesamten Journey
- Ausübung von praxisbezogenen Aktivitäten zwischen den Impulstagen
- Feedback zu den Aktivitäten: Berichte sowohl an als auch vom BPAcademy Mentor
- Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmenden in kleinen Gruppen während der Transferphasen zwischen den Impulstagen
- Meetings zur Evaluation und zum Erteilen von Feedback mit dem direkten Vorgesetzten im eigenen Unternehmen
- Feste Termine für Telefon-Coachings mit dem BPAcademy Mentor
- Persönlich angepasste „Hausaufgaben“, die in den Transferphasen ausgeführt werden
- Teilnahme an 5 Impuls-Präsenztagen mit allen Teilnehmenden der Journey
- Feedback zu den Praxis-Berichten durch die übrigen Teilnehmenden der Journey
- eLearning Module, die während der Transferphasen auszuführen sind
- Persönlicher Abschlussbericht mit Empfehlungen des BPAcademy Mentors





## Programmüberblick

### 1. Impuls-Trainingstag: *Pro-aktives Mind-set und Empowerment*

- Welches ist die wichtigste Verantwortung einer Führungskraft, wenn es darum geht, einer Organisation zum Wachstum zu verhelfen?
- Wie können wir durch unsere pro-aktive Einstellung Initiativen und Kreativität stimulieren?
- Von der Delegation hin zu Empowerment, um eine innovative Kultur zu schaffen.
- Erstellen des Persönlichen Entwicklungsplans (PEP) mit den zugehörigen Aufgaben für die anstehende Transferperiode

### 2. Impuls-Trainingstag: *Kommunikation und Transparenz*

- Präsentation der persönlichen Resultate der Transferperiode sowie Austausch mit den übrigen Teilnehmenden.
- Das Leiten einer Diskussion mit Personen, die völlig unterschiedliche Ideen haben.
- Für die Qualität Ihrer Mitarbeiter sind Sie verantwortlich: Das Performance-Gespräch mit Ihren Mitarbeitern
- Wie kommunizieren wir Beschlüsse, um eine optimale Akzeptanz für die Ausführung und die notwendigen Aktionen zu erreichen?

### 3. Impuls-Trainingstag: *Führung und Leistung<sup>1</sup>*

- Wieso der Traum vom „glücklichen Mitarbeiter“ und die Realität des „Toxic Employees“?
- Warum fällt es Führungskräften so schwer, ehrliche Feedbacks zu geben?
- Leistungskultur oder „Warum scheitern Performance Management Systeme?“
- Was hat das alles mit Neuroscience und Mitarbeiterzufriedenheit zu tun?
- Wie können Führungskräfte einen positiven, ethischen Leistungsanspruch formulieren und durchzusetzen?
- Was hat Leistungsanspruch mit Employability und persönlicher Erfüllung zu tun?

### 4. Impuls-Trainingstag: *Ziel- & Aktionsfokus und Agilität*

- Präsentation der Resultate der Praxisperiode und damit unserer persönlichen Lern- und Reflexionsfähigkeit
- Unsere Reaktion auf einen „persönlichen Fehler“ ist ein kritischer Faktor und spiegelt unseren Führungsstil wider
- Motivation und die Kriterien für Komplimente: Wie erziele ich eine pro-aktive Haltung bei meinen Kolleginnen und Kollegen?
- Selbstmanagement: Wie führe ich mich selbst in einem zunehmend fremdbestimmten und von schnellem Wandel geprägten Umfeld

### 5. Impuls-Trainingstag: *Konnektivität und Selbstentwicklung*

- Die (Arbeits-)besprechung: Wie kreieren wir die Motivation für Ziel- und Aktionsfokus in unserem Team?
- Wie können wir durch das Mittel der Kontrolle unsere Mitarbeiter optimal für den Weg zum Ziel motivieren?
- Das Korrektorgespräch: Ein konkretes Gespräch basiert auf Transparenz, um die Qualität und Normen des Unternehmens hochzuhalten.
- Was sind häufig vorkommende Team-Probleme?
- Präsentation des persönlichen Aktionsplans zur Verankerung des Gelernten durch alle Teilnehmenden unter Anwesenheit der jeweiligen direkten Vorgesetzten.
- Individuelle Evaluation der Teilnehmenden durch den BPAcademy Mentor.

***Zwischen allen Impulstagen findet eine Transfer-Periode zur Durchführung der Aufgaben in Abstimmung mit dem Mentor der BPAcademy statt.***

<sup>1</sup> Ausführung durch Prof. Dr. Michael Christ

Lehrstuhlinhaber für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere „Human Resource Management und soziale Interaktion“ an der Hochschule Mainz. HR Leiter in der Döhler Gruppe – Schwerpunkt Talentmanagement.